

大学生の就職活動時における自己理解の多面的 人格特性に関する因子分析的研究

Factor Analytical Study on Diverse Personality Traits of College Students in Hunting for a Job

甲村 和三

Kazumi KOHMURA

Abstract : The present study was conducted to clarify factor structure about self-understanding of college students in hunting for a job. 330 students were asked to rate 50 questions about their personality traits and behavioral characteristics. Five factors were derived as a result of factor analysis. These were named *interpersonal relationship*, *activity*, *cooperation*, *stress tolerance*, and *awareness of anxiety*, respectively. Four factors without *cooperation* included two sub-factors, respectively. These were named *sociability* and *favorability in interpersonal relationship*, *challenge* and *independence in activity*, *maturity* and *autonomy in stress tolerance*, *anxiety* and *self-confidence in awareness of anxiety*. The rating scores for almost all questions in upperclassmen showed higher than those in underclassmen. These were significant differences between the rating scores for almost all questions in upperclassmen and those in underclassmen. High rating scores showed to be surely developing career-consciousness in upperclassmen. The questions used in this study seem to be useful when students understand their personality traits and behavioral characteristics by themselves in hunting for a job.

1. はじめに

企業と大学の間の就職協定が廃止されたのは平成 9 年 (1997) のことであった。学生には春秋 2 回の就職試験のチャンスがあるとか、同一業種の企業の就職試験を受ける機会が増える、などとも言われたが、現実には学生にとってそれほどチャンスが広がったわけではない。また、秋期の求人は現実には募集人員の上からみて春期ほどには積極的に行われているとは言い難い。秋期においても就職活動に走り回らねばならない学生は卒業研究との兼ね合いもあってかなりの焦燥感・悲壮感を伴うことが多い。ましてや、企業の求人がかなり早期化し、現実には大学 3 年次の後期 (12 月頃) から会社説明会やエントリーシートによる応募が始まるなどが現実である。学業生活を満喫する間もなく、ましてや 20 や 21 歳では十分な専門教育も受けてはおらず、ある程度以上の社会経験を持つてはいない学生にとって就職活動は十分な自覚もなく、冷静でいられず

周囲の大きな流れの中で自分を見失い、どうしたらいいか困惑を覚える状況であろうことは想像に難くない。大学教育を全うさせ、学生生活を満喫した上で就職活動に改めて入るというのがもはや現実には難しいとすれば、学生時代の比較的早期から学生自身で卒業後のキャリア・デザインを描けるような教育を施す必要があろう。経済産業省が「社会人基礎力」という我が国の経済活動をなう産業人材の確保・育成の観点から、職場等で求められる能力の明確化、産学連携による育成・評価のあり方等についての検討を進めている^{1) 2) 3)}が、大学生の特に低学年では社会人基礎力の語の内容について問うてもほとんど理解されていないのが現状である。もとより社会人基礎力は、何も大学生のためにだけある言葉ではないが、それでも職場や社会がどんな人材・能力を求めているかを知らなければ就職活動を有利に進める戦略としてははなはだ心許ないと言えよう。多くの大学でも、近年、ようやくキャリア教育に本腰を入れだしており、社会人基礎力のみならず、近年では人間力なる用語も併用されだして、こうした力の育成が

キャリアを標榜する教育の目的に化してきている。筆者もそうした教育を担う準備として学生たちの自己理解の視点、就職活動に際して彼らがこだわることから、労働観(何のために働くのか)等について検討を進めている所以である。⁴⁾⁵⁾

本研究は、先の研究⁴⁾に引き続き学生たちの自己理解の多面的構造を因子分析等の技法により明らかにし、彼らの就職活動時の自己理解の自己分析に資することを目的として実施するものである。先の研究⁴⁾では、事前に用意された就職時の自己理解を、性格・能力・社会的成熟度・感情統制成熟度・大人社会理解度・適応性・協調性・不安・社交性(人間関係)・知性の 10 側面から質問文を構成し、選択法で回答を求めた。分析の結果では、個々の項目が想定された自己理解側面として必ずしも独立しているとは言い難いものであった。そこで、本研究では、改めて新たな質問文を加えて評定尺度法を用いることにより、学生たちの自己理解の多面的な因子構造を明らかにすることを目的として調査を実施する。

2. 方法

2-1 質問紙

『就職活動に向けた意識と自己理解に関する調査』と名づけた質問紙調査法による。尋ねた項目内容は、就職の際のこだわり(5段階評定法)、就職・就業に際しての価値観(二者択一による選択法)、自己理解(5段階評定法)などである。

2-2 回答者

表 1 回答者学年別および性別内訳

学年	度数	パーセント
1	97	29.39
2	59	17.88
3	11	3.33
4	163	49.39
合計	330	100.00

性別	度数	パーセント
男子	298	90.30
女子	32	9.70
合計	330	100.00

330人の大学生であり、学年・性別による内訳は表1に示すようである。なお、本報告では性別の人数差が大きいこともあり、性差には特に言及しない。また、学年別の検討においては3年生の資料が少ないこともあり、本報告では3・4年生を合算して高学年、1・2年生を合算して低学年と称して結果の比較を行う。

2-3 調査期日

平成20年4月～5月。この時期は、就職希望の4年次生は就職活動(以下、就活と略記)の最中であつたり、4～5割方の学生が既に内々定を得ているような状況である。3年次生も就職活動が現実化するの当該学年の冬頃である。

3. 結果と考察

3-1 回答者の卒業後の希望進路

表2に示すように、85%ほどの学生(283人)が就職希望であり、13%ほどの学生(44人)が進学希望であった。圧倒的に就職希望者が多いこともあり、本報告では進路別による結果の検討は行わない。

表 2 卒業後の希望進路

	度数	パーセント
進学	44	13.33
就職	283	85.76
その他	2	0.61
無記入	1	0.30
合計	330	100.00

3-2 就職に際してのこだわり

表 3 就職に際してのこだわり因子分析結果

	因子1	因子2	因子3	因子4	共通性
成長性のある会社	0.669	-0.005	0.271	0.021	0.521
自分能力を生かせる会社	0.607	0.005	-0.004	0.038	0.369
職場の雰囲気(気風)がよい	0.523	0.237	-0.001	0.062	0.334
出世(昇進)の十分な見込みのある職場	0.489	0.084	0.448	-0.028	0.447
自分の価値観にあった会社	0.464	-0.086	0.003	0.238	0.279
中堅規模でも独自の技術力を持つ会社	0.382	0.036	0.061	0.269	0.223
研修制度や福利厚生が十分の会社	0.364	0.158	0.119	0.268	0.243
自分の専攻分野に関係が深い会社	0.217	-0.108	0.096	-0.045	0.070
転勤の少ない会社	-0.032	0.719	-0.001	0.034	0.519
残業の少ない会社	-0.002	0.593	0.144	-0.007	0.372
通勤が楽な会社	0.093	0.569	0.069	0.071	0.342
国内勤務が中心の会社	-0.114	0.563	0.022	0.136	0.349
失業の心配のない会社	0.238	0.392	0.240	0.059	0.272
大手企業であること	-0.021	-0.097	0.778	0.174	0.646
年収の高い会社	0.169	0.126	0.604	0.050	0.412
会社の世間的評価(ブランド力)のある会社	0.197	-0.037	0.535	0.433	0.513
同年代の異性が多い職場	0.086	0.326	0.337	0.133	0.245
都心に勤務地がある	0.027	0.113	0.322	-0.068	0.122
同族経営でない会社	0.147	0.137	0.219	0.122	0.103
親元(親のいる地)で働きたい	-0.029	0.332	-0.175	0.436	0.332
社会的貢献度の高い会社	0.350	-0.066	0.170	0.388	0.306
結婚して子どもができて共働きがしたい	0.074	0.119	0.106	0.319	0.133
寄与率(%)	15.799	8.575	5.370	2.774	
累積寄与率(%)	15.799	24.374	29.744	32.517	

学生たちが就職を考える際にこだわりを示す22事項について、5段階評定で回答を求めた。項目分類のために主因子法による因子分析を試みた。varimax回転後の因子分析の結果を表3に示す。スクリープロットの結果を参考に4因子抽出を行った。それぞれに「能力発揮のこだわり」「生活安定のこだわり」「企業ブランドへのこだわり」「個人事情」と、関連項目群の特徴から名前を付け、グループ分けを行った。次に、図1は抽出された4因子について平均因子得点による高・低学年比較を試みたものである。また、図2は高学年と低学年に回答者を分類し、その平均評定値について比較した結果である。まず図1の平均因子得点で高・低学年の評価傾向を大まかに見ると、高学年学生

大学生の就職活動時における自己理解の多面的人格特性に関する因子分析的研究

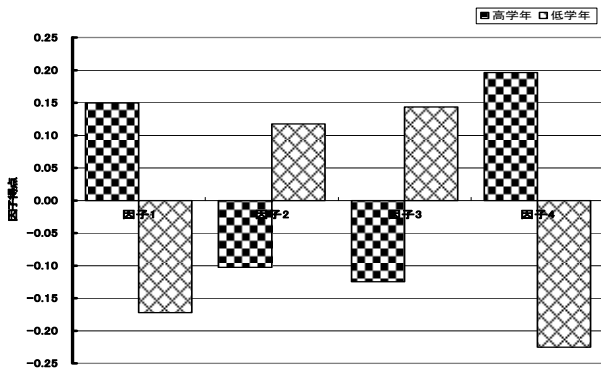


図1 平均因子得点による高・低学年の評価傾向

このこだわりは、「能力発揮のこだわり」と「個人事情」に低学年より高いこだわり傾向を示す。一方、低学年では「生活安定のこだわり」「企業ブランドへのこだわり」が高学年に比して強いと言える。

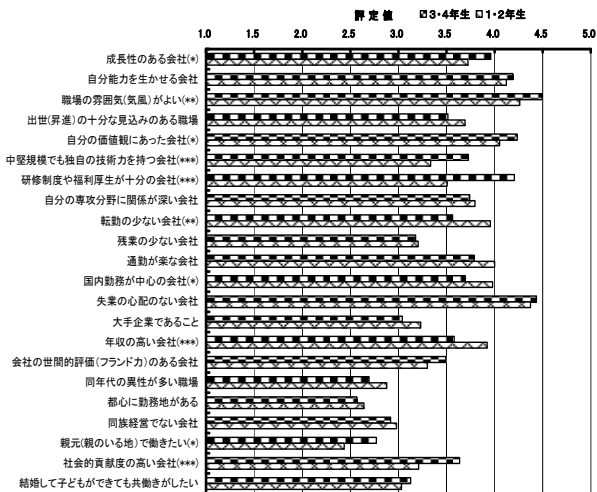


図2 平均評定値によるこだわり程度の高・低学年比較

(***) $p < .001$, (**) $p < .01$, (*) $p < .05$

より詳しく図2の項目別で見れば、ほとんどの項目に「どちらでもない(3.0)」以上の評定傾向が見え、相応のこだわり傾向を窺うことができる。こだわり評定値が比較的低い項目は「企業ブランドへのこだわり」に多く見られ、都心の勤務地、同年代の異性の多い職場、などのこだわりの程度は低い。一方、こだわり程度が高い項目群は、「能力発揮」「生活安定」へのこだわり項目群であった。「能力発揮のこだわり」項目群は高学年で高く、低学年でやや低い評定傾向を示すことが特色である。一方、「生活安定へのこだわり」は、低学年のこだわり程度がやや高いことが特色である。就活真最中や、間もなく開始するような高学年生にとって、より現実的で、具体的なこだわり傾向を窺い知ることができる。すなわち、職場の気風、能力発揮の可能性、価値観に合うや否や、成長性のある会社かどうか、にはかなりのこだわりを示すが、転勤が少ない、国内勤務が中心、通勤が楽、などの諸項目はほぼ結果論であることを思わせる。全体を通じて、高いこだわりを示

した項目としては、失業の心配がない、職場の雰囲気がよい、自分の能力を生かせる、価値観にあった会社、成長性のある会社、などであった。「個人事情」に分類した親年で働きたい、社会的貢献度の高い会社、などのこだわりは高学年において統計的にも有意に高い評定傾向を示した。

3-3 就職・就業・労働に関わる価値観

就職・就業・労働等に関する価値観についての25の質問項目について、その意見に対する賛否を問う選択法により回答を求めた。用いた項目は先の研究⁴⁾で用いた12項目中、「なれるものなら公務員になりたい」を除く11項目に、新たに働く目的に関する14項目を加えた計25項目構成されている。図3は個々の質問項目に対する肯定比率を高学年・低学年で比較した結果である。

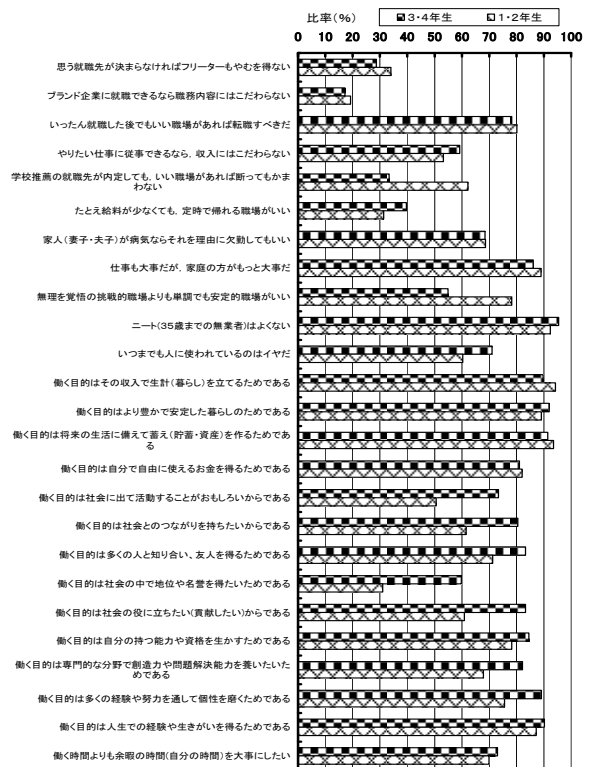


図3 項目別肯定比率の高・低学年比較

前半の就職・職業観等については高・低学年にほとんど差は見られないが、例えば「学校推薦の就職先が内定してもいい職場があれば断ってもかまわない」、「無理を覚悟の挑戦的職場よりも単調でも安定的職場がいい」の2項目において低学年の肯定比率が明らかに高い。学年進行とともに、おそらく、学校推薦による就職の重みや、挑戦的職場への関与の重要性を教育され、理解されることであろう。質問項目群の後半においては、主に「働く目的」を尋ねた。生計との関わりに関する項目群には、高・低学年群とも高い肯定率で、差も見られないが、社会との関連、個性発揮との関連項目群では、高学年の肯定率が低学年のそれより明らかに高い。学年進行に伴う傾向として、低学年

の仕事＝収入の図式から、社会貢献・自己の能力発揮への志向性を高める様子は、社会的経験の成果としても好ましい傾向と考える。

次に、これら就職・就業・労働観についての回答傾向を数量化 3 類により分析を試みた。先の報告との関係もあり、表 4 に示した固有値表に示すように寄与率約 10%を基準にして 3 軸を抽出した。

表 4 数量化 3 類により抽出された 3 軸の固有値

軸No.	固有値	寄与率	累積%	相関係数
1	0.0696	15.8%	15.8%	0.2638
2	0.0525	11.9%	27.7%	0.2292
3	0.0407	9.2%	36.9%	0.2017

表 5 番号が示す質問内容 (カテゴリー・スコアの図に対応)

Q301	思う就職先が決まらなければフリーターもやむを得ない
Q302	ブランド企業に就職できるなら職務内容にはこだわらない
Q303	いったん就職した後でもいい職場があれば転職すべきだ
Q304	やりたい仕事に従事できるなら、収入にはこだわらない
Q305	学校推薦の就職先が内定しても、いい職場があれば断ってもかまわない
Q306	たとえ給料が少なくても、定時で帰れる職場がいい
Q307	家人(妻子・夫子)が病気ならそれを理由に欠勤してもいい
Q308	仕事も大事だが、家庭の方がもっと大事だ
Q309	無理を覚悟の挑戦的職場よりも単調でも安定的職場がいい
Q310	ニート(35歳までの無業者)はよくない
Q311	いつまでも人に使われているのはイヤだ
Q312	働く目的はその収入で生計(暮らし)を立てるためである
Q313	働く目的はより豊かで安定した暮らしのためである
Q314	働く目的は将来の生活に備えて蓄え(貯蓄・資産)を作るためである
Q315	働く目的は自分で自由に使えるお金を得るためである
Q316	働く目的は社会に出て活動することがおもしろいからである
Q317	働く目的は社会とのつながりを持ちたいからである
Q318	働く目的は多くの人と知り合い、友人を得るためである
Q319	働く目的は社会の中で地位や名誉を得たいためである
Q320	働く目的は社会の役に立ちたい(貢献したい)からである
Q321	働く目的は自分の持つ能力や資格を生かすためである
Q322	働く目的は専門的な分野で創造力や問題解決能力を養いたいためである
Q323	働く目的は多くの経験や努力を通して個性を磨くためである
Q324	働く目的は人生での経験や生きがいを得るためである
Q325	働く時間よりも余暇の時間(自分の時間)を大事にしたい

3 軸のカテゴリー・スコアを図示した結果が図 4～6 に示されている。項目番号の意味する内容は関連表にて表示する。図 4 に示す第 1 軸は、‘ブランド企業に就職できるなら職務内容にはこだわらない’ ‘たとえ給料が少なくても、定時で帰れる職場がいい’ ‘思う就職先が決まらなければフリーターもやむを得ない’ などのカテゴリー・スコアが高い。一方 ‘働く目的は社会の中で地位や名誉を得たいためである’ ‘働く目的は社会に出て活動することが面白いからである’ などのカテゴリー・スコアが低い。労働を通じて生活をしていく、あわよくば楽に暮らしたい、そんな願望が窺えるような軸と考え、労働を通して得られる収入に基づく「安定志向」と名づける。図 5 に示す第 2 軸のカテゴリー・スコア分布を見ると、‘ブランド企業に就職できるなら職務内容にはこだわらない’ の項目のスコアのみが高く、‘思う就職先が決まらなければフリーターもやむを得ない’ の項目のスコアが低い。このことから 2 軸は典型的な「ブランド志向」の軸と考える。図 6 に示した

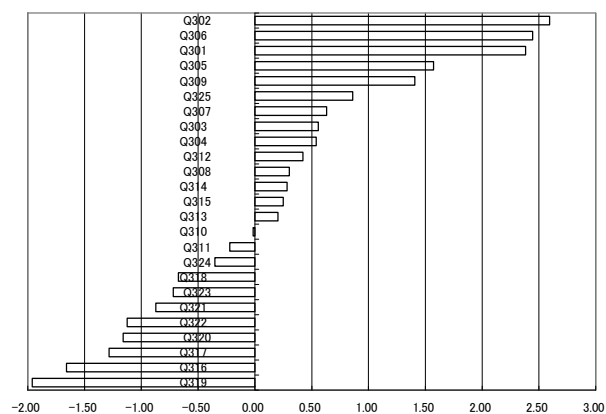


図 4 第 1 軸カテゴリー・スコア (項目番号は表 5 に示す)

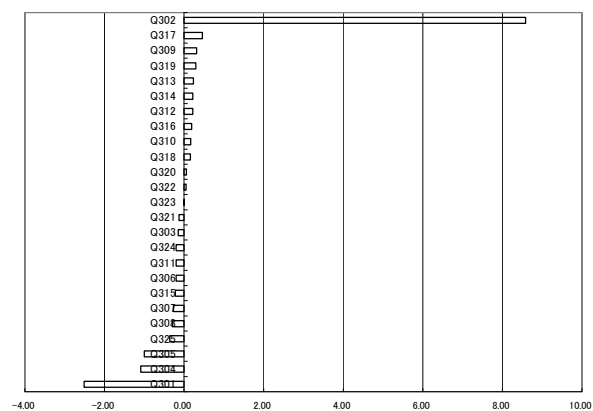


図 5 第 2 軸カテゴリー・スコア (項目番号は表 5 に示す)

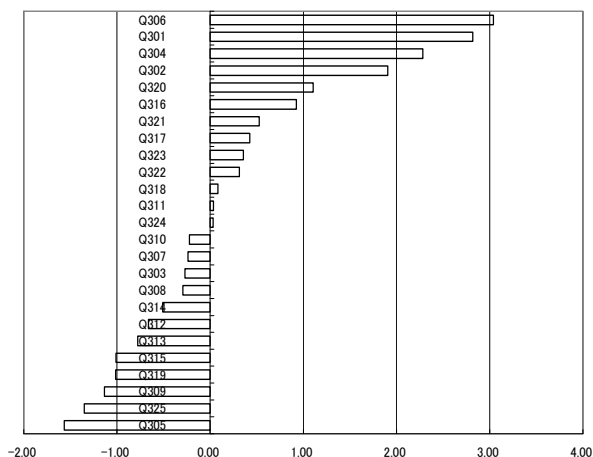


図 6 第 3 軸カテゴリー・スコア (項目番号は表 5 に示す)

3 軸のカテゴリー・スコア分布を見ると、‘たとえ給料が少なくても、定時で帰れる職場がいい’ ‘思う就職先が決まらなければフリーターもやむを得ない’ ‘やりたい仕事に従事できるなら、収入にはこだわらない’ などのスコアが高く、‘学校推薦の就職先が内定しても、いい職場があれば断っても構わない’ ‘働く時間よりも余暇の時間を大事にしたい’ のスコアが低い。他軸からの明瞭な独立性は低く解釈が難しいが、とりあえず「生きがい志向」と名づけておく。これら 3 軸について高学年と低学年という属性別重心を見た結果が図 7～9 である。1 軸の「安定志向」

大学生の就職活動時における自己理解の多面的人格特性に関する因子分析的研究

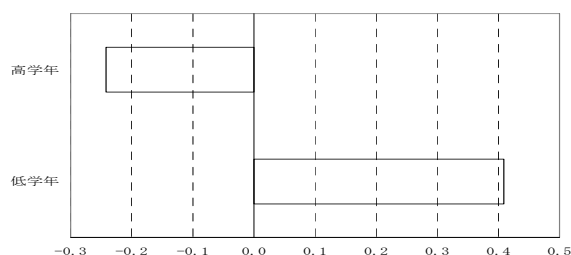


図7 「安定志向」軸 高・低学年属性別重心比較

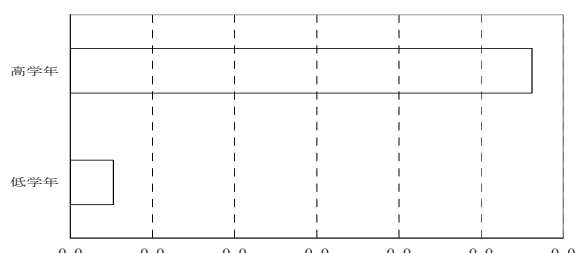


図8 「ブランド志向」軸 高・低学年属性別重心比較

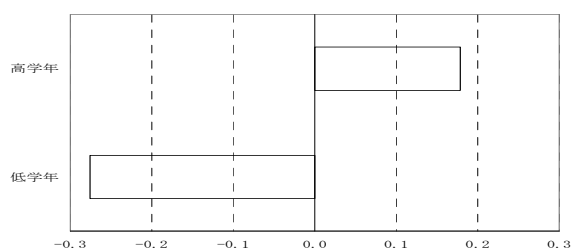


図9 「生きがい志向」軸 高・低学年属性別重心比較

については低学年でプラス方向、高学年でマイナス方向、2軸の「ブランド志向」は高・低学年ともプラス方向であるが、特に高学年において顕著な傾向である。3軸の「生きがい志向」は低学年でマイナス傾向、高学年でプラス傾向を示していた。意味的解釈として社会へ巣立つ準備をしている高学年生にとってブランド企業に就職することに強い志向性があり、それが実現すれば働きがいも得られることが期待され、さらには結果的に安定した生活保証がついてくるというような図式を高学年生たちは描いているように思われる。3軸は本調査では「生きがい志向」と名づけたが、先の調査の3軸は「生計志向」の軸として抽出した。対象学生の違い、調査年次の違いなどに伴う様々な背景要因が異なる事情もあり、一義的な軸としての抽出は難しく、いわば折々における学生たちの労働観・就職観が微妙に異なる可能性を示唆しているものと思われる。

3-4 自己理解の多面的側面

就職試験、とりわけ面接試験を前にして、学生たちは自己理解の重要性を思い知ることになる。一つは適職を選好するために、さらに面接時に問われる可能性の高い自己PRのためにである。こうした自己理解に関わる80の質問項目を準備し、全ての項目に5段階の評定法で回答を求めた。質問項目は、先の研究⁴⁾で用いた自己理解の項目群、

表6 因子分析結果（主因子法、varimax 回転後）

項目	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	共通性
q465社交能力に自信がある	0.687	0.206	0.243	0.038	0.134	0.592
q466交際範囲が広い	0.668	0.038	0.374	0.026	0.067	0.593
q472異性に好かれていると思う	0.638	0.089	0.146	0.158	0.113	0.482
q468初対面の人と話をするのは楽にならない	0.600	0.189	0.282	0.045	0.124	0.475
q402自分の性格は就職面接で有利だと思う	0.596	0.234	0.028	0.130	0.233	0.520
q471後輩に好かれていると思う	0.591	0.027	0.341	0.232	0.028	0.482
q411学力以外に社会で通用する能力が自分にはあると思う	0.560	0.390	0.072	0.139	0.109	0.533
q422自分はざいざいという時に人から頼りにされる傾向がある	0.557	0.188	0.265	0.224	0.093	0.475
q470周りに好かれていると思う	0.552	0.110	0.414	0.185	0.105	0.332
q410自分の能力に自信がある	0.544	0.384	-0.033	0.270	0.117	0.529
q441自分は適応力が高い	0.519	0.398	0.153	0.250	0.124	0.402
q456会議では遠慮なく発言する	0.504	0.328	0.096	0.033	0.174	0.502
q478自分は年の割に人生経験が豊富だと思う	0.500	0.355	-0.030	0.249	0.013	0.372
q430年長者や地位が上の人に対しても普通の気分で話すができる	0.499	0.212	0.109	0.135	0.091	0.439
q469自分には堅得力(相手を承知させる力)がある	0.496	0.220	0.107	0.220	0.135	0.482
q414自分は発想力・創造力が優れている	0.433	0.407	0.050	0.049	-0.060	0.479
q476あれこれ工夫することが好きだ	0.140	0.821	0.207	0.164	-0.084	0.472
q477好奇心が強く、知りたがりである	0.221	0.595	0.273	0.036	0.007	0.357
q442常に挑戦的で、難しい仕事にチャレンジしたい	0.236	0.553	0.183	0.102	0.093	0.364
q446平凡に暮らすよりも変わったことがしたい	0.240	0.541	0.005	-0.071	0.040	0.299
q419自分は自分として独立して考えることができる	0.198	0.521	-0.046	0.187	0.127	0.276
q479たまにはいつもと違うやり方をしたいと思う	0.111	0.508	0.154	-0.002	0.074	0.456
q418他人の意見を聞いても最終的決断はいつも自分が下す	0.026	0.486	0.036	0.161	0.109	0.465
q475自分には知恵(物事を上手に処理する能力)がある	0.426	0.455	0.015	0.276	-0.028	0.362
q407冒険心(チャレンジ心)が旺盛で、失敗しても平気である	0.361	0.431	0.067	0.199	0.310	0.485
q444新しいことにもすぐ慣れるほうだ	0.401	0.409	0.236	0.281	0.150	0.210
q405負けず嫌いである	0.109	0.367	0.252	-0.001	-0.016	0.207
q416働く意欲(努力)は強い	0.195	0.357	0.349	0.184	0.202	0.405
q413自分の能力にはまだまだ未開者の部分が多い	0.099	0.357	0.252	-0.065	0.044	0.356
q448人の喜びや悲しみを共に分かち合いたい	0.144	0.127	0.637	-0.005	-0.134	0.375
q450仲間と力を合わせて目標に向けて頑張るのは好きだ	0.054	0.204	0.631	0.171	-0.041	0.421
q424いざという時に頼りになる友人がいる	0.288	0.088	0.582	-0.013	0.207	0.322
q452困っている人を見ると放っておけない性格だ	0.205	0.246	0.505	0.232	-0.088	0.530
q451自分には他者との協働性がある	0.376	0.183	0.471	0.256	0.047	0.336
q423良くも悪くも、必要があれば自分のことを書き直して人に話すことが得意	0.299	0.180	0.437	0.076	0.230	0.306
q432自分は表裏強硬い人(ほう張り)ほうだ	0.074	0.221	0.164	0.578	0.072	0.425
q443自分は不平や不満がすぐ出るほうだ	0.180	0.015	0.115	0.572	0.043	0.374
q426自分は短気ではない(すぐ怒ることはない)	0.112	0.016	0.120	0.520	0.197	0.389
q428怒りを感じてもすぐ謝り出せることは少ない	0.182	0.006	0.073	0.486	0.219	0.413
q440自分は心細い人と大人である	0.309	0.172	-0.064	0.459	0.047	0.426
q433自分は大人社会のことが大体わかっている	0.375	0.201	-0.134	0.385	-0.093	0.337
q420自分は責任感が強い	0.229	0.308	0.242	0.314	0.034	0.340
q462物事を必要以上に深刻に考える傾向がある	-0.030	0.027	0.055	0.055	-0.605	0.315
q459この頃、なんとなくいらすことが多	0.118	-0.045	-0.098	-0.223	-0.592	0.474
q463周回の視線を気にする傾向がある	-0.179	0.059	0.073	-0.001	-0.590	0.481
q464自分の将来を思うと不安に感じることが多い	-0.196	-0.203	-0.080	-0.063	-0.564	0.484
q458この頃、なんとなく自分に自信が持てない	-0.277	-0.191	0.076	-0.145	-0.535	0.419
q404気分はいつも安定している	0.181	0.079	0.129	0.329	0.416	0.465
q460この頃、みんなと一緒になることが苦痛に思える	0.073	-0.008	-0.401	-0.112	-0.402	0.372
q421他人と比べて見劣りがしても別に卑屈になることはない	0.272	0.157	0.133	0.217	0.389	0.362
寄与率(%)	13.958	9.430	6.778	5.665	5.662	
累積寄与率(%)	13.958	23.389	30.167	35.832	41.494	

および対人関係・価値観・自己等に関する既存の研究事例を参考に構成した。就活時の自己理解として重要と思われる、「性格面」「能力面」「社会的成熟度」「感情統制成熟度」「大人社会理解度」「適応性」「協調性」「不安」「社交性(人間関係)」「知性」の10側面、各側面8項目から成る計80項目である。既往研究をもとに分類した自己理解側面であるが、回答者によっては意図通りの側面に該当しなかったり、項目間の類似性が高かったり、両義的・多義的項目がいくつか含まれているように思われる。そこで、これら80項目を改めて分類整理し、実用性の高い、簡便な自己理解尺度を因子分析技法により構成することを試みることにした。

まず、80項目について、主因子法による因子分析で回転前の固有値1.0を基準にすれば20因子が抽出された。しかしながら、共通性(communality)を見ると.30以下の抽出因子への低い関わりを示す項目がいくつか認められた。そこで、それら20項目をまず除き、併せて対人性や適応性項目などに見られた内容的に類似性の高い項目群10項目を除き、最終的に50項目を残し、改めて主因子法による因子分析を試みた。因子分析では、スクリープロットの結果を参照して最終的に5因子と定めて、抽出された因子解をvarimax回転させて最終因子解とした。表6はvarimax回転後の因子分析結果であり、因子負荷量の大きい順に項目を並べ替えて各因子の内容を検討し、第1因子「対人関係」、第2因子「活動性」、第3因子「協調性」、第4因子「ストレス耐性」、第5因子「不安自覚」と各因子にネーミングを行った。また、各因子に含まれる項目群



図 10 自己理解人格特性の因子構造

について、再度、主因子法による因子分析を行い、固有値 1.00 を基準に下位因子の抽出を行った。その結果、抽出された 5 因子には、第 3 因子（協調性）を除き、それぞれ 2 つの下位因子が含まれることが知られた。各下位因子群に含まれる項目の意味的特性に基づき、第 1 因子（対人関係）の下位因子として「社交性」と「好感度」、第 2 因子（活動性）の下位因子として「挑戦性」と「自立性」、第 4 因子（ストレス耐性）の下位因子として「成熟性」と「自律性」、第 5 因子（不安自覚）の下位因子として「不安」と「自信」とするネーミングを試みた。

以上の因子分析結果に基づき、50 項目の就活時の自己理解特性は図 10 に示すような因子構成になるとが考えられる。

次に、平均因子得点を指標に各因子別に大まかな高学年と低学年の傾向比較を試みた。図 11 はその結果を示している。これによれば、どの因子でも高学年の平均因子得点が低学年のそれを上回っているが、とりわけ、「対人関係（第 1 因子）」「活動性（第 2 因子）」「協調性（第 3 因子）」において、その差が顕著であり、高学年生における高い対人関係・活動性・協調性の評定傾向が窺える。大学 4 カ年の短い期間ながら、高学年にもなれば、学生生活を終えて社会に巣立つ準備が急務であり、中でも 4 年生にとっては就職活動体験を通じて、如実に社会が求める人材の

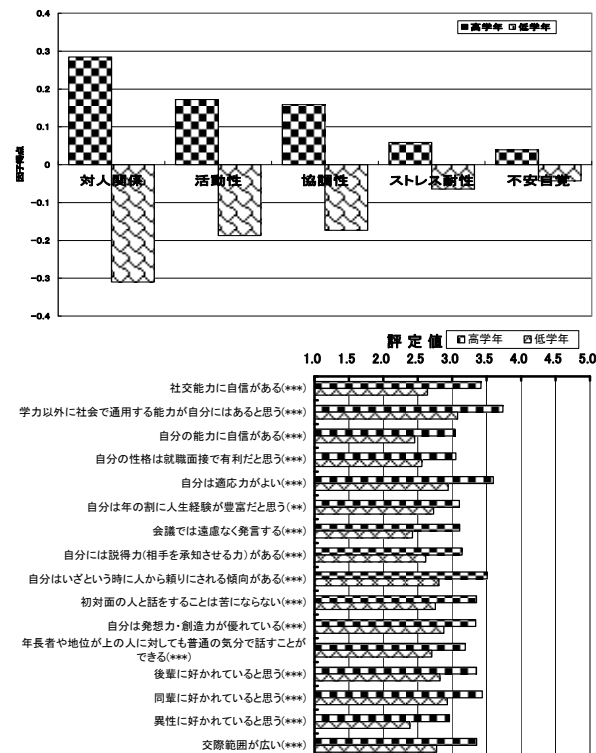


図 12 「対人関係」項目群平均評定値の高・低学年比較

(**p<.001, *p<.01)

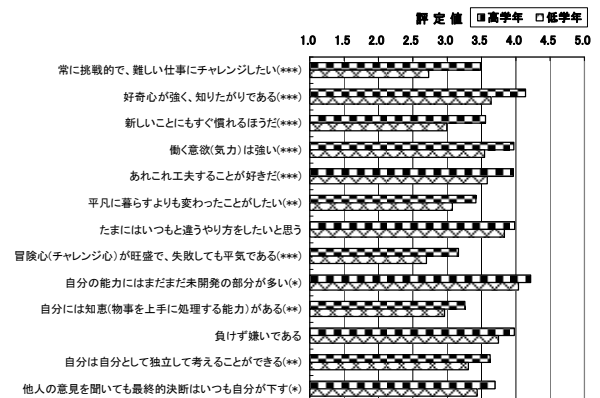


図 13 「活動性」項目群平均評定値の高・低学年比較

(**p<.001, **p<.01, *p<.05)

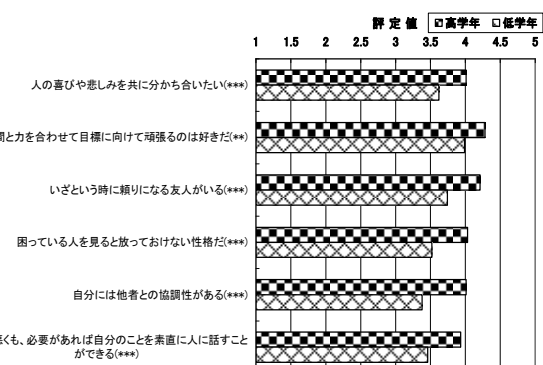


図 14 「協調性」関連項目群平均評定値の高・低学年比較

(**p<.001, **p<.01, *p<.05)

大学生の就職活動時における自己理解の多面的人格特性に関する因子分析的研究



図 15 「ストレス耐性」関連項目群平均評定値の高・低学年比較

(*** $p<.001$, * $p<.05$)

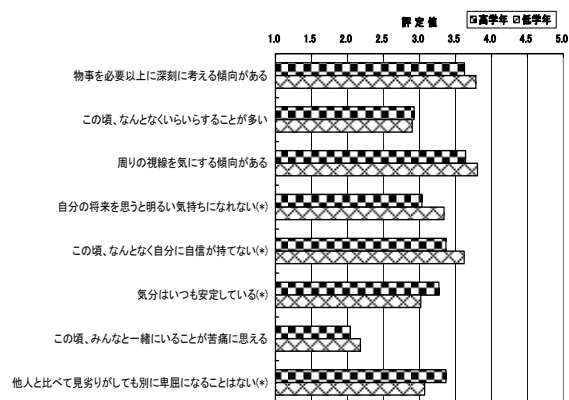


図 16 「不安自覚」関連項目群平均評定値の高・低学年比較

(* $p<.05$)

ありようが実感されることの証であろう。

これらの傾向を、平均評定値を指標にさらに詳細に検討した結果が図 12～16 である。なお、これらのグラフの項目群は、抽出された各因子の下位因子分析の結果に基づいて、因子負荷量の大きさ順に並べ替えて表示している。

図 12 には対人関係（第 1 因子）項目群の平均評定値を高学年・低学年で比較した結果を示している。これによれば、全ての項目において高学年学生の平均評定値が低学年学生のそれを上回り（ $p<.001$ 、年の割には人生経験が豊富のみ $p<.01$ ）、対人関係・社交性・適応力等において高評定を示しており、就活最中、あるいは間近な学生たちの良好な対人関係力の発達傾向を示している。また、高学年学生の平均評定値は全ての項目について 2.5 点（中位点）を超えており対人関係力についての自信の高さを示している。自己 PR の機会が間近に迫っている（最中の者も多い）高学年学生にはこれくらいの自信は当然のことかも知れない。これに比べて、低学年学生の平均評定値で中位点以下の項目を見ると、‘異性に好かれていると思う’、‘会議では速慮なく発言する’、‘自分の能力に自信がある’が、僅かではあるが、中位点以下の評定値であり、進級に伴い変化する可能性の高い項目と言えよう。今後 2、3 年の学生生活の経験を踏まえて彼らも社交性と人間的魅力といった対人関係力の向上を図ることになろう。

図 13 は「活動性（第 2 因子）」関係項目群の平均評定値を高学年・低学年で比較した結果である。「活動性」関連項目群においても、全ての項目について高学年学生の平均評定値は低学年学生の平均評定値に比して高く、ほとんどの項目に統計的有意差が認められる。とりわけ、‘自分の能力にはまだまだ未開発の部分が多い’‘好奇心が強く知りたがりである’などの評定値が高く、卒業後の活動においてかなりのやる気を見せていると言えよう。それに比べて低学年の評定傾向は、決して低くはないが、これから伸長してくると思われる項目として‘常に挑戦的で、難しい仕事にチャレンジしたい’‘冒険心が旺盛で失敗しても平気である’など、挑戦的意欲の表明に関わるような項目群を挙げることができよう。

図 14 は「協調性（第 3 因子）」関係項目群の平均評定値を高学年・低学年で比較した結果を示している。結果を見ると、どの項目についても、高学年・低学年とも中位点以上の評定傾向を示しながらも、ただ高学年の平均評定値が低学年のそれよりも統計的に有意に高い傾向を示している。言い換えれば、高学年になるとよりいっそう「協調性」は強まる傾向にあると言えよう。協調・共感などの意識は、協働作業を進める状況で不可欠と言えようが、学年進行とともに明瞭にそうした意識が啓発されるようである。

図 15 は「ストレス耐性（第 4 因子）」関係項目群の平均評定値を高学年・低学年で比較した結果である。高学年・低学年ともに全ての項目について中位（2.5）点以上を示し、相応のストレス耐性はありそうである。高学年になると、そのような耐性力がさらに高まるという傾向にあると言える。全学年を通じて、‘自分是我慢強い方だ’‘自分は責任感が強い’とする傾向が認められ、高学年になればこれらの項目群の評定値はさらに高くなる傾向を示している。下位因子として抽出された「自律性」に関する 2 項目については全学年でやや高い傾向を示すが、平均評定値に見る学年差は認められなかった。

図 16 は「不安自覚(第 5 因子)」関係項目群の平均評定値を高学年・低学年で比較した結果である。結果的には図 8 で示した「ストレス耐性」傾向とは逆の傾向、すなわち評定値そのものは高くはないが、低学年で多少高いとする傾向であった。特に、下位因子「精神的不安定」には高学年・低学年の間にほとんど有意差は認められなかったが、自信のなさを示すような項目で低学年の平均評定値は高学年のそれより高く（ $p<.05$ ）、劣位感情(劣等感)の低さを示す項目で高学年の平均評定値は低学年のそれに比べて高い($p<.05$)。逆転項目をいくつか含む第 5 因子であるが、総じて高学年で情緒的に安定し、劣位感情も高くはないとする好ましい傾向にあるのは確かである。

高学年学生の平均評定値が低学年のそれに比べてかな

り高い評価傾向を示し、就活最中の、あるいは間もなく迎える学生たちの成長した姿を認めることができたが、どのような側面（因子）の成長変化が著しいかを検討した結果が図 17 に示されている。

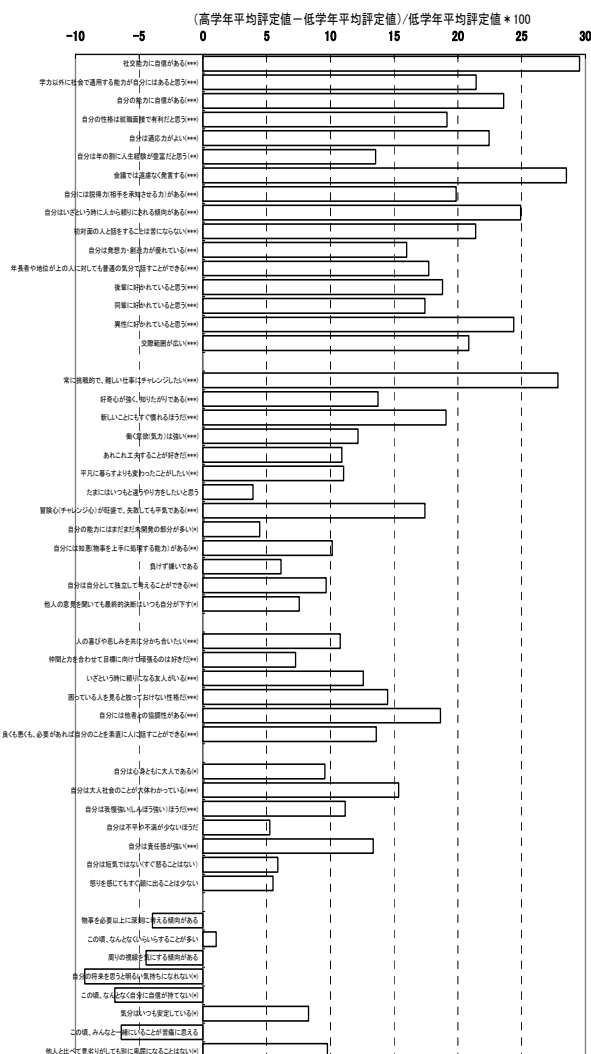


図 17 項目別学年間の相対的比較 (%) [(高学年平均評定値 - 低学年平均評定値) / 低学年平均評定値 * 100]

*は高・低学年平均評定値間で有意差のあった項目

なお、本図は高学年学生平均評定値と低学年学生のそれと相対的差[(高学年平均評定値 - 低学年平均評定値) / 低学年平均評定値 * 100]を項目別に算出し、それらを各下位因子に含まれる項目数で割った値で示している。これにより高学年になってどの因子（もしくは下位因子）の変化が著しいかを見ることができるであろう。

これによれば、逆転項目を含む第 5 因子（不安自覚）を除き、どの因子についても低学年生に比べて高学年生の平均評定値は 10%前後の伸びを示しており、中でも、第 1 因子（対人関係）関連の「社交性」「好感度」とともに、高学年生の平均評定値は低学年生のそれに比して 20%以上の高い伸びを示しており、おそらく就活最中の、あるいは

間もなくその時期を迎える高学年生の自己 PR に際しての意欲的側面を表しているといえることができる。また、「協調性」についても 13%ほどの伸びを示しており、高学年生は対人関係・協調性・活動性などの側面についての伸張意識がよく現れていると言え、言うならば就活時学生たちが自己分析をする際に念頭に置く相手（就職先）好みの自己分析的側面であると言えよう。

4. 討論

先の研究⁴⁾に続き、大学生の就職活動に際しての自己理解の特性を探る目的で『就職活動に向けた意識と自己理解に関する調査』と名づけた調査を実施した。本報告では、特に、就活時に学生たちが分析する「自己」の特性について、その因子構造を明らかにすることが主たる目的である。先の研究では、筆者が過去の研究の中で用いてきた自己理解の諸側面を探る項目を多用し、これらの意見に同意（はい）・否同意（いいえ）の択一的選択により、諸側面の傾向スコアを算出しての検討を行ったものである。しかしながら、このような選択法には分析上限界があり、特に、個々の項目を 8 つの特性（性格・能力・社会的成熟度・感情統制成熟度・大人社会理解度・適応性・協調性・不安）に分類する際に、個々の項目を予め筆者が定めた特性に入ること前提として検討を進めた。それでも、学年進捗とともに各側面とも望ましい方向への進展を示すことはできた。しかしながら、項目の特性への分類に際しての恣意性について問題を払拭することはできないと考え、本研究では、回答形式を選択法からそのように思う程度で回答する評定法に代えることで、就活時の自己理解の多面的特性に関する因子構造を明らかにすることを主眼とする検討を加えることにした。これにより、就活時には多少なりとも考えざるを得ない学生自身の自己分析の規定要因（視点）を明らかにするとともに、就職活動力、ひいては職業人としての活動力をいっそう高めるためのさらなる自己理解の視点を明らかにすることも目的とした。

回答者は 1~4 年次の大学在学中の学生 330 人であった。サンプルの学年別人数の偏りが見られたことから、本研究では低学年（1・2 年生）と高学年（3・4 年生）との比較に留めることにした。また、平成 20 年秋期頃からの世界経済の悪化に伴い企業等への求人状況が極端に悪化しているが、本調査は同年の春期に実施されたものであり、まだ比較的良好な求人環境下での調査である。得られた主な結果をまとめながら、それらに対する討論を進める。

学生たちが就職活動を進める際にどんなことにどの程度こだわるかを 22 項目について尋ねた。因子分析により「能力発揮」「生活安定」「企業ブランド」「個人事情」の 4 つのこだわりを抽出した。回答者全体に見られる傾向は、「能力発揮」と「生活安定」へのこだわりであった。

特に、「能力発揮」は高学年に、「生活安定」は低学年にこだわり程度が強いとする傾向であった。就職試験真っ最中や間もなくの、特に工科系専攻を多く含む学生には技術者としての評価が強く求められていることを多分に意識していることを思わせる結果である。一方、低学年学生には、それほど専門的能力発揮へのこだわりはないようで、それよりも就職すると言うことが自分たちの生活安定のためという勤労観意識が反映されたものと解釈される。少しずつ専門教育を受ける機会が増え、企業が(社会が)彼らに求めるものについて自覚されるにつれて、育成された技術者としての意識が涵養されてくるものと思われる。

就職・就業・労働に関わる価値観については、調査年による就業観等の有無について知りたかったこともあり、先の研究と同じ質問項目を11項目、新たに働く目的を尋ねた14項目を加えた25項目について賛否を問う選択法で回答を求めた。数量化3類による分析では、「安定志向」「ブランド志向」の2つの軸は先の研究でも認めたものである。3軸の「生きがい志向」については、先の研究の「生計志向」に代わるものであったが、質問内容において働く目的を加味したことによる影響が出た者と思われる。ただ、3軸(生きがい)はカテゴリ・スコアを見ると他軸との分離が明瞭ではないものも多く含まれることから、生計志向を含めた生活の安定志向等とも関わりが深く、また調査時期の違い(就活状況・経済情勢・個人事情など)によっては質問項目に対する意識がそれほど普遍的ではないことを示唆しているようである。働く目的に関して言えば、収入を得て安定した暮らしのためとする“生計”を意識する回答が高学年でも低学年でも90%以上である。次いで、個性を磨く、生きがいを得るなども90%ほどの賛意を示していた。社会貢献については高学年では80%の賛意を示したが、低学年では60%ほどの賛意であった。職業活動を通じた社会貢献や連帯についての意識は、低学年では直接的に自覚されることはやや乏しく、学年進行に伴い社会的成熟が増してより自覚されるようである。

自己理解の多面的側面については、先の研究⁴⁾などを参考に、当初、80項目について5段階評定尺度法で尋ねた。80項目は、性格・能力・社会的成熟度・感情統制成熟度・大人社会理解度・適応性・協調性・不安・社交性(人間関係)・知性の10の自己理解側面を想定し、各側面8項目から構成したものである。しかしながら回答傾向を見ると、必ずしも想定通りの自己理解の側面として独立が保証されるものではなかった。例えば、能力は性格とも、知性とも関わりの深い側面であった。協調性は適応性や社会的成熟度、社交性等との関わりが深い側面であった。そこで、80項目について得られた回答を因子分析法(主因子法、varimax 回転)により整理し直すことにした。固有値1.00を基準にすると20因子抽出されたが、その中には共通性

(communality)の特に低い(.300以下)項目がいくつか認められ、これらを除き、さらに内容的に類似性の高い(相関の高い)項目を除き、最終的に50項目を選び、改めて就活時に学生たちが行う自己分析の規定因子を抽出することを目的に因子分析(主因子法、varimax 回転)を行った。因子分析に際してはスクリープロットの結果を参考に5因子を抽出することにした。抽出した5因子には「対人関係」「活動性」「協調性」「ストレス耐性」「不安自覚」と名づけた。各因子に含まれる項目群について、再度、因子分析を行い下位因子の抽出を行った。その結果、対人関係(第1因子)には「社交性」「好感度」、活動性(第2因子)には「挑戦性」「自立性」、ストレス耐性(第4因子)には「成熟性」「自律性」、不安自覚(第5因子)には「不安」「自信」と名づけた下位因子の存在が認められた。協調性(第3因子)については下位因子は抽出されなかった。これにより、就活時の自己理解のための分析における規定因子の構造をほぼ明らかにできたと考える。ただし、特に能力面、あるいは技術者としての専門的知識自覚、職業人としての将来展望等の項目が50項目からは外れたこともあり、就活直前の学生に問いかける自己理解の側面として加筆する必要があると考えている。

平均因子得点を指標に高・低学年間の傾向比較を大まかに見ると、第5因子(不安自覚)を除き、どの因子についても高学年の因子得点は低学年のそれを凌駕しており、学年進行に伴う自己理解の洞察力と自己信頼の程度の高まりを見ることができる。その変化の程度を調べた結果では、高学年の平均評定値は、低学年のその10%以上もの高まりを示しており、中でも対人関係では平均20%、協調性では13%の伸びを示し、これらの関連項目についての程度評価が高学年では特に高まることが知られた。おそらく、こうした高い伸びを示す自己理解の側面を中心に学生たちは自己PRの視点を定め、就職面接に臨むことが想像される。求人側の企業では、こうした“人がら”“個性”に関わる側面だけではなく、彼らの顕在的・潜在的能力を見極め、損のない雇用的価値を有する人物か否かを見極めた総合評価を多くの候補者の中で相対的に見比べながら採否の最終的結論を出すことになろう。

こうした就職活動を学生側の意識だけではなく、企業側の人物選考の流れを併せて考えると、学生たちが社会(産業界)が求める社会人基礎力(経済産業省)を見据え、自己の人間力を磨き、応用力の効く能力を鍛え、総合的な人間的価値を形成することがいかに重要かということを入学の早期から自覚させることが普遍的なキャリア教育の基盤であると結論づけることができるように思われる。

5. 文献

- 1) 経済産業省：社会人基礎力に関する研究会－「中間取りま

- とめ」－2006（1 月）. [インターネットによる]
- 2) 経済産業省:社会人基礎力に関する緊急調査 2006（4 月）.
[インターネットによる]
- 3) 経済産業省:企業の「求める人材像」調査 2007－社会人基礎力との関係－ 2007(3 月) [インターネットによる]
- 4) 甲村和三:大学生の自己理解の発達とキャリア意識の関係
愛工大研究報告 43, 11-21, 2008.
- 5) 甲村和三:大学生の自己理解深化とキャリア意識の関係
日心第 72 回大会発表論文集, 1306, 2008.
- 6) 千田 忠男(編著):『労働科学入門』1997, 北大路書房
- 7) 谷内篤博:『大学生の職業意識とキャリア教育』 2006, 勁草書房.

＊本研究は平成 20 年度愛知工業大学教育・研究特別助成(教育)を受けた。記して謝意を表する。

(受理 平成 21 年 3 月 19 日)